

сонала как раз обязана обеспечить их наличие, правильность, работоспособность и отсутствие негативных юридических последствий.

К таким документам, в первую очередь, относятся:

- трудовой договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- договор о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности;
- документация по охране труда и др.

Итак, можно сделать вывод, что обеспечение кадровой безопасности является необходимой составляющей экономической безопасности предприятия. Обеспечить кадровую безопасность на предприятиях Украины можно при принятии следующих мер: наличие и применение документов, напрямую влияющих на безопасность предприятия; внедрение уникальной технологии кадровой безопасности, которая позволит не только эффективно бороться с мошенничеством и воровством сотрудников, но и обеспечит управление рисками при подборе персонала. Обеспечение кадровой безопасности необходимо осуществлять в взаимосвязи всех её составляющих.

Литература

1. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства [Текст]: навчальний посібник / С. Ф. Покропивного. — К.: КНЕУ, 2003. — 608 с.
2. Все аспекты работы с людьми. Кадровая безопасность [Электронный ресурс]. — Электронные текстовые данные. — Режим доступа: http://www.asp-consult.ru/konsalting1/kadrovaya_bezopasnost/.

Долматова Г. О.,

*студентка 3 курсу інституту обліку і фінансів,
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені
Михайла Туган-Барановського*

МЕТОДИ Й ГОЛОВНІ ВАЖЕЛІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Найважливішими питаннями, за умов, що склалися в Україні, є формування сучасного трудового мотивування, створення та використання нових методів оцінки якості роботи персоналу на підприємствах, які мотивували б працівників та сприяли високій результативності.

З погляду управління мотивація це по-перше, функція управління, що створює у підлеглих стимули до праці з максимальною віддачею та прибутком для підприємства. По-друге, прямий і непрямої вплив на персонал для його орієнтації та розвитку трудового потенціалу.

Основи сучасних концепцій мотивування закладено у працях відомих зарубіжних учених: Ф. Мак-Клелланда, А. Маслоу, Л. Портера, Ф. Тейлора та інших, також такі вітчизняні вчені, як: Г. Дмитренко, М. Туган-Барановський та інші.

Під час управління персоналом на підприємствах використовують методи мотивування, які спонукають до тих чи інших дій, а саме:

- організаційно-розпорядчі — встановлюють допустимі норми поведінки, пояснюють мету та завдання трудової діяльності, методи базуються на змушенні до виконання діяльності, справедливому нормуванні праці, створенні сприятливих умов праці [2, С. 112].

- соціальні або соціально-психологічні (неекономічні або нематеріальні);

- економічні (матеріальні).

На думку В. Т. Жигалова та Л. М. Шимановської, за допомогою цих методів можна досягти: дотримання організованості та впорядкованості у трудовій діяльності персоналу; контролю та координації в роботі [3, С. 41].

Соціальні методи — система важелів впливу на процеси формування та розвитку ефективних комунікацій [2, С. 149].

До складу соціальних методів учений Е. Е. Вершигора [4, С. 113] відносить: соціальне прогнозування — визначає методи соціального впливу; соціальне нормування — наявність норм, які встановлюють порядок поведінки; соціальне регулювання — підтримання справедливості у колективі та соціальне планування — постановка цілей.

Психологічні методи — методи, що спрямовані на конкретну особистість робітника. Вони використовуються з метою встановлення найбільш сприятливого психологічного клімату.

Жигалов В. Т. та Л. М. Шимановська розглядають такі основні групи психологічних методів управління мотивуванням персоналу підприємств [3, С. 48]: методи психологічного спонукання — розвиток ініціативи; методи формування і розвитку трудового колек-

тиву; методи гуманізації стосунків; методи професійного відбору і навчання — розвиток компетентності співробітників.

Дороніна М. С. [2, С. 116-117] виділила основні способи психологічного мотивування персоналу: переконання — зміни думок особи на основі обґрунтованої версії; спадковість — прагнення людини до спадкоємства; залучення — активізація виконання дій; навіювання — вплив на психіку людини; психологічний тиск — активізація страхів об'єкта мотивування.

Економічні методи займають головне місце серед методів впливу на трудову діяльність персоналу. Маслов Є.В. економічні методи визначає, як систему мотивів та стимулів, що спонукають весь персонал до ефективної трудової діяльності для досягнення загальних результатів [1, С. 52].

Серед економічних методів мотивування в управлінні персоналом можна виділити: планування, комерційний розрахунок, цінова політика, фінансова політика та інше.

Одним з основних методів мотивування трудової діяльності персоналу є заробітна плата, яка дає змогу контролювати матеріальні інтереси персоналу підприємства, забезпечувати зростання його життєвого рівня.

Комплексне використання економічних методів дасть змогу підвищити ефективність роботи персоналу, але рекомендується використовувати підвищення оплати праці як короткостроковий метод мотивації. Тому останнім часом керівники почали опановувати нематеріальні методи мотивації.

Нематеріальна мотивація — це процес спрямований на немонетарне заохочення та формування корпоративного духу працівників, що сприяє підвищенню інтересу персоналу до роботи.

Нематеріальну мотивацію поділяють на: нормативна мотивація — це заохочення людини до певної поведінки шляхом переконання, навіювання; примусова мотивація, заснована на використанні влади; стимулювання — це дія безпосередньо на особу, зовнішні обставини за допомогою благ — стимулів.

На сьогоднішній день використання матеріального заохочення без орієнтування на нематеріальну мотивацію не принесе кращого ефекту як при використанні цих двох методів. Нематеріальна мотивація повинна бути пріоритетом, частиною культури компанії, яка базується на внутрішніх потребах працівників, а монетарна мотивація повинна носити додатковий преміальний характер.

Таким чином, неможливо створити єдиний мотиваційний підхід до людей, які працюють на підприємствах різних типів, щоб вітчизняні підприємства вижили в сучасних умовах, на них має працювати висококваліфікований персонал, мотивований на досягнення цілей організації за допомогою ефективних методів, такі як економічні, але мотиваційний механізм на підприємстві повинен більшою мірою ґрунтуватися на нематеріальній мотивації, бо основа трудової діяльності є людські взаємовідносини.

Література

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; под. ред. П. В. Шеметова. — М. : ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. — 312 с.
2. Доронина М. С. Управление мотивацией / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. — Харьков: Изд. ХНЭУ, 2006. — 240 с.
3. Жигалов В. Т. Основи менеджменту і управлінської діяльності / В. Т. Жигалов, Л. М. Шимановська. — К. : Вицашк., 1994. — 223 с.
4. Вершигора Е. Е. Менеджмент / Е. Е. Вершигора. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — М. : ИНФРАМ, 2001. — 283 с.

Берёза Д. А.,

*студентка 5 курса социально-правового факультета,
Национальный университет «Одесская юридическая академия»*

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Результатом развития экономических отношений в Украине и других странах является изменение содержания и формы социального обеспечения. Наряду с традиционными формами появляются новые социальные инструменты, которые характеризуют социальную ответственность работодателя и являются инструментами мотивации персонала. Дополнительный социальный пакет (СП) для работника следует рассматривать как эффективный способ мотивации персонала и повышения уровня продуктивности труда [3].

Следует отметить, что существует основной (базовый) СП, который заключается в гарантировании минимальных условий труда и предоставлении льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством и дополнительный пакет, который включает различные материальные блага, предоставляемые ра-